

**Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers
bij de uitvoering van hun werk
(B.S. 18.9.1996)**

- Gewijzigd bij:
- (1) wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (BS 19.2.1998)
 - (2) wet van 28 februari 1999 houdende sommige maatregelen inzake sociale verkiezingen (BS 18.3.1999)
 - (3) wet van 5 maart 1999 met betrekking tot de sociale verkiezingen (BS 18.3.1999)
 - (4) wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst (BS 20.4.1999)
 - (5) wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (BS 22.6.2002)
 - (6) wet van 17 juni 2002 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (BS 25.6.2002)
 - (7) wet van 25 februari 2003 houdende maatregelen ter versterking van de preventie inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (BS 14.3.2003)
 - (8) wet van 3 mei 2003 houdende diverse bepalingen betreffende de sociale verkiezingen (BS 16.5.2003 - Ed. 2)
 - (9) programmawet van 27 december 2004 (BS 31.12.2004 - Ed. 2)
 - (10) wet van 9 maart 2005 tot wijziging van hoofdstuk V "Bijzondere bepalingen betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen" van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (BS 6.4.2005 - erratum: BS 13.5.2005)
 - (11) wet van 11 juli 2006 tot wijziging van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen (B.S. 24.8.2006)
 - (12) wet van 20 juli 2006 houdende diverse bepalingen (BS 28.7.2006 - Ed. 2)
 - (13) wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (BS 28.12.2006 – Ed. 3; erratum: BS 12.2.2007)
 - (14) wet van 10 januari 2007 tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (BS 6.6.2007)
 - (15) wet van 6 februari 2007 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft (BS 6.6.2007)
 - (16) wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen (B.S. 23.7.2007 – Ed. 1)
 - (17) wet van 23 april 2008 tot aanvulling van de omzetting van Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (B.S. 16.5.2008)
 - (18) wet van 6 mei 2009 houdende diverse bepalingen (B.S. 19.5.2009)

Gewijzigd bij: (19) wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen (B.S. 31.12.2009)
(20) wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek
(B.S. 1.7.2010)

Omzetting in Belgisch recht van de kaderrichtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

Artikel 1.- Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied en definities

Art. 2.- § 1. Deze wet is toepasselijk op de werkgevers en de werknemers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:

1° werknemers:

- a) de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;
- b) de personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;
- c) de personen verbonden door een leerovereenkomst;
- d) de stagiairs;
- e) de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht;

2° werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

§ 2. De bepalingen van hoofdstuk V zijn bovendien van toepassing op de personen die betrokken zijn bij de werkzaamheden betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.

§ 3. De Koning kan de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op andere dan de bij § 1 bedoelde personen die zich op de bij deze wet en haar uitvoeringsbesluiten bedoelde arbeidsplaatsen bevinden.

[§ 4. Deze wet is niet van toepassing op de dienstboden en het andere huispersoneel en hun werkgevers met uitzondering van de afdelingen 1 en 3 van Hoofdstuk Vbis (5)]

Art. 3.- § 1. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

- 1° welzijn: het geheel van factoren betreffende de omstandigheden waarin arbeid wordt verricht zoals bedoeld in artikel 4, tweede lid;

- 2° Comité: Comité voor Preventie en Bescherming op het werk;
- 3° Dienst: Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk;
- 4° Hoge Raad: Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk;
- 5° organisatie: de in § 2 bedoelde meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties;
- 6° de wet van 19 maart 1991: de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden;
- 7° opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon voor wiens rekening een bouwwerk wordt verwezenlijkt;
- 8° bouwdirectie belast met het ontwerp: iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor het ontwerp van het bouwwerk;
- 9° bouwdirectie belast met de uitvoering: iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor de uitvoering van het bouwwerk;
- 10° bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering: iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor het toezicht op de uitvoering van het bouwwerk;
- 11° aannemer: iedere natuurlijke of rechtspersoon die activiteiten verricht tijdens de uitvoeringsfase van de verwezenlijking van het bouwwerk ongeacht of hij werkgever of zelfstandige is of een werkgever die samen met zijn werknemers werkt op de bouwplaats;
- 12° coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk: iedere persoon die door de opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp belast is om zorg te dragen voor de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk;
- 13° coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk: iedere persoon die door de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, belast is om zorg te dragen voor de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk;
- 14° tijdelijke of mobiele bouwplaats: elke bouwplaats waar civieltechnische werken of bouwwerken worden uitgevoerd waarvan de lijst is vastgesteld door de Koning;
- 15° arbeidsplaats: elke plaats waar arbeid wordt verricht, ongeacht of deze zich binnen of buiten een inrichting bevindt en ongeacht of deze zich in een besloten of in een open ruimte bevindt;
- 16° zelfstandige: iedere natuurlijke persoon die een beroepsactiviteit uitoefent waarvoor hij niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst of waarvoor zijn rechtspositie niet eenzijdig is

geregeld door de overheid.

§ 2. Voor de toepassing van deze wet worden als [representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties (3)] beschouwd:

[1° de interprofessionele organisaties van werknemers en werkgevers, die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; (19)]

2° de professionele en interprofessionele organisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een onder 1° genoemde interprofessionele organisatie.

HOOFDSTUK II. - Algemene beginselen

Art. 4.- [§ 1. (4)] De Koning kan aan de werkgevers en de werknemers alle maatregelen opleggen die nodig zijn voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het welzijn wordt nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op:

1° de arbeidsveiligheid;

2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;

[3° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk; (14)]

4° de ergonomie;

5° de arbeidshygiëne;

6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;

7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6°.

8° *opgeheven* (14)

De Koning kan bijzondere maatregelen vaststellen om rekening te houden met de specifieke toestand van inzonderheid de thuiswerkers, de kleine en middelgrote ondernemingen, de krijgsmacht, de politiediensten en de diensten voor burgerbescherming, met het oog op het bereiken van een gelijkwaardig beschermingsniveau.

[§ 2. Tijdens de periode gedurende welke een werknemer, die verbonden is door een PWA-arbeidsovereenkomst, werkt bij een gebruiker, is deze laatste, onder dezelfde voorwaarden als een werkgever, verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten die van toepassing zijn op de arbeidsplaats.

De Koning kan bepalen welke de verplichtingen zijn die respectievelijk aan de gebruiker en de werkgever worden opgelegd en kan de nadere regelen bepalen voor de toepassing van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.

De bepalingen van hoofdstuk XI zijn eveneens van toepassing op de gebruiker. (4)]

Art. 5.- § 1. De werkgever treft de nodige maatregelen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Daartoe past hij de volgende algemene preventiebeginselen toe:

- a) risico's voorkomen;
- b) de evaluatie van risico's die niet kunnen worden voorkomen;
- c) de bestrijding van de risico's bij de bron;
- d) de vervanging van wat gevaarlijk is door dat wat niet gevaarlijk of minder gevaarlijk is;
- e) voorrang aan maatregelen inzake collectieve bescherming boven maatregelen inzake individuele bescherming;
- f) de aanpassing van het werk aan de mens, met name wat betreft de inrichting van de werkposten, en de keuze van de werkkuitrusting en de werk- en productiemethoden, met name om monotone arbeid en tempogebonden arbeid draaglijker te maken en de gevolgen daarvan voor de gezondheid te beperken;
- g) zo veel mogelijk de risico's inperken, rekening houdend met de ontwikkelingen van de techniek;
- h) de risico's op een ernstig letsel inperken door het nemen van materiële maatregelen met voorrang op iedere andere maatregel;
- i) de planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met het oog op een systeembenadering waarin onder andere volgende elementen worden geïntegreerd: techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en omgevingsfactoren op het werk;
- j) de werknemer voorlichten over de aard van zijn werkzaamheden, de daaraan verbonden overblijvende risico's en de maatregelen die erop gericht zijn deze gevaren te voorkomen of te beperken:
 - 1° bij zijn indiensttreding;
 - 2° telkens wanneer dit in verband met de bescherming van het welzijn noodzakelijk is;
- k) het verschaffen van passende instructies aan de werknemers en het vaststellen van begeleidingsmaatregelen voor een redelijke garantie op de naleving van deze instructies.
- [l) het voorzien in of het zich vergewissen van het bestaan van de gepaste veiligheids- en gezondheidssignalering op het werk, wanneer risico's niet kunnen worden voorkomen of niet voldoende kunnen worden beperkt door de collectieve technische beschermingsmiddelen of door maatregelen, methoden of handelwijzen in de sfeer van de werkorganisatie.(9)]

§ 2. De werkgever bepaalt:

- a) de middelen waarmee en de wijze waarop het in § 1 bedoelde beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk kan worden gevoerd;
- b) de bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de personen belast met het toepassen van het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De werkgever past zijn welzijnsbeleid aan in het licht van de opgedane ervaring, de ontwikkeling van de werkmethoden of de arbeidsomstandigheden.

§ 3. De Koning kan de in § 1 bedoelde algemene preventiebeginselen nader omschrijven en nader uitwerken met toepassing van of ter voorkoming van specifieke risicosituaties.

Art. 6.- Iedere werknemer moet in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar zijn beste vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van de andere betrokken personen.

Daartoe moeten de werknemers vooral, overeenkomstig hun opleiding en de door de werkgever gegeven instructies:

- 1° op de juiste wijze gebruik maken van machines, toestellen, gereedschappen, gevaarlijke stoffen, vervoermiddelen en andere middelen;
- 2° op de juiste wijze gebruik maken van de persoonlijke beschermingsmiddelen die hun ter beschikking zijn gesteld en die na gebruik weer opbergen;
- 3° de specifieke veiligheidsvoorzieningen van met name machines, toestellen, gereedschappen, installaties en gebouwen niet willekeurig uitschakelen, veranderen of verplaatsen en deze voorzieningen op de juiste manier gebruiken;
- 4° de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk onmiddellijk op de hoogte brengen van iedere werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat deze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid met zich brengt, alsmede van elk vastgesteld gebrek in de beschermingssystemen;
- 5° bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is om hen in staat te stellen alle taken uit te voeren of aan alle verplichtingen te voldoen die met het oog op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn opgelegd;
- 6° bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is, opdat de werkgever ervoor kan zorgen dat het arbeidsmilieu en de arbeidsomstandigheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en de gezondheid binnen hun werkterrein;
- [7° op positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid dat wordt tot stand gebracht in het kader van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zich onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van

de klachtenprocedure. (5)]

De Koning kan de verplichtingen van de werknemers nader bepalen en verder uitwerken met toepassing van of ter voorkoming van specifieke risicosituaties.

[HOOFDSTUK IIbis.- Specifieke bepalingen betreffende ondernemingen met bepaalde risicovolle activiteiten

Art. 6bis.- Elke werkgever is verplicht om voor in zijn bedrijf verrichte sloop- of verwijderingswerkzaamheden waarbij belangrijke hoeveelheden asbest kunnen vrijkomen, een beroep te doen op een daartoe erkende onderneming.

Elke werkgever, die sloop- of verwijderingswerkzaamheden uitvoert waarbij belangrijke hoeveelheden asbest kunnen vrijkomen, moet, met het oog op de bescherming van de werknemers waarop hij een beroep doet voor het uitvoeren van die werken, erkend worden.

De Koning bepaalt de voorwaarden waaronder en de nadere regels volgens welke de ondernemingen bedoeld in het eerste lid en de werkgevers bedoeld in het tweede lid kunnen erkend worden, wat de technische bekwaamheden waarover men moet beschikken betreft om de werken uit te voeren, de beschermingsmiddelen voor de werknemers, alsook hun vorming en informatie.

De Koning kan, bij besluit overlegd in Ministerraad, de in het eerste en tweede lid bedoelde verplichting uitbreiden tot die gevallen waar het niet correct uitvoeren van zeer gespecialiseerde werkzaamheden aanleiding kan geven tot een ernstig probleem voor de werknemers. (9)]

HOOFDSTUK III. - [Bijzondere bepalingen betreffende tewerkstelling op eenzelfde arbeidsplaats of op aanpalende of naburige arbeidsplaatsen (16)]

[Art. 7. - § 1. Verschillende ondernemingen of instellingen die bedrijvig zijn op eenzelfde arbeidsplaats waar werknemers werken, ongeacht of ze daar al dan niet zelf werknemers tewerkstellen, zijn ertoe gehouden:

- 1° samen te werken bij de uitvoering van de maatregelen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- 2° rekening houdend met de aard van hun werkzaamheden, hun optreden te coördineren met het oog op de bescherming tegen en de preventie van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- 3° elkaar wederzijds de nodige informatie te geven inzonderheid betreffende, naargelang het geval:
 - a) de risico's voor het welzijn alsmede de preventiemaatregelen en -activiteiten, voor elk type werkpost en/of elke soort functie en/of elke activiteit voor zover deze informatie relevant is voor de samenwerking of coördinatie;
 - b) de maatregelen welke zijn genomen voor de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van de werknemers en de aangeduide personen die belast zijn met het in praktijk brengen van deze maatregelen.

§ 2. Verschillende ondernemingen of instellingen die bedrijvig zijn op aanpalende of naburige arbeidsplaatsen, gelegen in eenzelfde onroerend goed met gemeenschappelijke uitrustingen, toegangs-, evacuatie- of reddingsvoorzieningen, werken samen en coördineren hun optreden met betrekking tot het gebruik en desgevallend het beheer van deze uitrustingen en voorzieningen die een invloed kunnen hebben op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers die op deze arbeidsplaatsen werken.

§ 3. De Koning kan de wijze waarop de in § 1, 3°, bedoelde informatie wordt verstrekt, bepalen.

Hij kan eveneens de nadere regels bepalen voor de in §§ 1 en 2 bedoelde samenwerking en coördinatie.

§ 4. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing wanneer de bepalingen van hoofdstuk IV of V van toepassing zijn. (16)]

[HOOFDSTUK IV. - Bijzondere bepalingen betreffende werkzaamheden uitgevoerd door ondernemingen van buitenaf of door uitzendkrachten (9)]

[Afdeling 1.- Werkzaamheden van werkgevers of zelfstandigen van buitenaf

Art. 8. - § 1. De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op aannemers en onderaannemers die in de inrichting van een werkgever werkzaamheden uitvoeren, en op die werkgever zelf.

§ 2. Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling wordt verstaan onder:

1° “inrichting”: de geografisch afgebakende plaats die deel uitmaakt van een onderneming of een instelling, en die onder de verantwoordelijkheid valt van een werkgever die er zelf werknemers tewerkstelt.

Worden met een inrichting gelijkgesteld, installaties die door een werkgever uitgebaat worden;

2° “aannemer”: een werkgever of zelfstandige van buitenaf die in de inrichting van een werkgever, voor diens rekening of met diens toestemming, werkzaamheden verricht conform een met deze laatste werkgever gesloten overeenkomst;

3° “onderaannemer”: een werkgever of zelfstandige van buitenaf die in het kader van de onder 2° bedoelde overeenkomst, werkzaamheden verricht in de inrichting van een werkgever op basis van een met een aannemer gesloten overeenkomst.

Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling worden eveneens als onderaannemers beschouwd, werkgevers of zelfstandigen van buitenaf die in het kader van de onder vorig lid, 2° bedoelde overeenkomst, werkzaamheden verrichten in de inrichting van een werkgever op basis van een met een onderaannemer gesloten overeenkomst.

Art. 9. - § 1. De werkgever in wiens inrichting werkzaamheden worden uitgevoerd door aannemers en, in voorkomend geval, door onderaannemers, is ertoe gehouden:

1° de aannemers de nodige informatie te verstrekken ten behoeve van de werknemers van de aannemers en onderaannemers en ten behoeve van het overleg met betrekking tot de maat-

regelen bedoeld in 4°.

Deze informatie betreft inzonderheid:

- a) de risico's voor het welzijn van de werknemers alsmede de beschermings- en preventiemaatregelen en –activiteiten, zowel voor de inrichting in het algemeen als voor elk type werkpost en/of elke soort functie of activiteit voor zover deze informatie relevant is voor de samenwerking of coördinatie;
 - b) de maatregelen welke zijn genomen voor de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en de aangewezen werknemers die belast zijn met het in praktijk brengen van deze maatregelen;
- 2° zich ervan vergewissen dat de in 1° bedoelde werknemers de passende opleiding en instructies inherent aan zijn bedrijfsactiviteit hebben ontvangen;
- 3° de gepaste maatregelen te treffen voor de organisatie van het aan zijn inrichting specifiek onthaal van de in 1° bedoelde werknemers en, in voorkomend geval, deze aan een lid van zijn hiërarchische lijn toe te vertrouwen;
- 4° Het optreden van de aannemers en onderaannemers te coördineren en de samenwerking tussen deze aannemers en onderaannemers en zijn inrichting bij de uitvoering van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te verzekeren;
- 5° er zorg voor te dragen dat de aannemers hun verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan zijn inrichting, naleven.

§ 2. De werkgever in wiens inrichting werkzaamheden worden uitgevoerd door aannemers en, in voorkomend geval, door onderaannemers, is ertoe gehouden:

- 1° elke aannemer te weren waarvan hij kan weten of vaststelt dat deze de verplichtingen opgelegd door deze wet en haar uitvoeringsbesluiten met het oog op de bescherming van de werknemers niet naleeft;
- 2° met elke aannemer een overeenkomst te sluiten waarin inzonderheid volgende bedingen zijn opgenomen:
- a) de aannemer verbindt er zich toe zijn verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan de inrichting waar hij werkzaamheden komt uitvoeren, na te leven en door zijn onderaannemers te doen naleven;
 - b) indien de aannemer zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, kan de werkgever in wiens inrichting de werkzaamheden worden uitgevoerd, zelf de nodige maatregelen treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de aannemer;
 - c) de aannemer die een beroep doet op (een) onderaannemer(s) voor het uitvoeren van werkzaamheden in de inrichting van een werkgever, verbindt er zich toe om in de overeenkomst(en) met deze onderaannemer(s) de bedingen op te nemen zoals bedoeld onder a) en b), wat inzonderheid inhoudt dat hijzelf, indien de onderaannemer zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, de nodige maatregelen kan treffen, in

de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de onderaannemer;

- 3° zelf, na ingebrekestelling van de aannemer, onverwijld de nodige maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan de inrichting te treffen, indien de aannemer deze maatregelen niet neemt of zijn verplichtingen gebrekkig naleeft.

Art. 10.- § 1. De aannemers en, in voorkomend geval, de onderaannemers die werkzaamheden komen uitvoeren in de inrichting van een werkgever, zijn ertoe gehouden:

- 1° hun verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan de inrichting waar zij werkzaamheden komen uitvoeren, na te leven en te doen naleven door hun onderaannemers;
- 2° de informatie, bedoeld in artikel 9, § 1, 1°, aan hun werknemers en onderaannemer(s) te verstrekken;
- 3° aan de werkgever bij wie zij werkzaamheden zullen uitvoeren de nodige informatie te verstrekken over de risico's eigen aan die werkzaamheden;
- 4° hun medewerking te verlenen aan de coördinatie en samenwerking bedoeld in artikel 9, § 1, 4°;

§ 2. De aannemers en, in voorkomend geval, de onderaannemers hebben ten aanzien van hun onderaannemers dezelfde verplichtingen als de werkgever in toepassing van artikel 9, § 2 heeft ten aanzien van de aannemers.

Art. 11.- In afwijking van de artikelen 9, § 2, 2°, b) en 10, § 2, kan een aannemer of, in voorkomend geval, een onderaannemer met de werkgever in wiens inrichting hij werkzaamheden komt uitvoeren overeenkomen dat deze laatste in naam en voor rekening van de aannemer of onderaannemer zorgt voor de naleving van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan de inrichting.

Art. 12.- § 1. De Koning kan:

- 1° de verplichtingen van de artikelen 9 en 10 toepasselijk verklaren op de werkgever in wiens inrichting werkzaamheden worden uitgevoerd door werkgevers of zelfstandigen, zonder dat zij met eerstgenoemde werkgever een overeenkomst hebben gesloten en op die werkgevers of zelfstandigen, wanneer deze werkzaamheden worden uitgevoerd in gelijkaardige omstandigheden als deze bedoeld in de artikelen 9 en 10;
- 2° de wijze bepalen waarop de in de artikel 9, § 1, 1° en artikel 10, § 1, 2° en 3° bedoelde informatie wordt verstrekt;
- 3° de nadere regels betreffende de coördinatie en de samenwerking vaststellen;
- 4° bepalen welke verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen zijn aan de inrichting waarin de aannemers en, in voorkomend geval, onderaannemers werkzaamheden uitvoeren;
- 5° de verplichtingen van de werkgevers in wier inrichting aannemers en, in voorkomend geval, onderaannemers werkzaamheden uitvoeren en de verplichtingen van deze aannemers

en onderaannemers nader bepalen.

§ 2. De Koning kan tevens bepalen onder welke voorwaarden en volgens welke nadere regels de in artikel 9, § 1, bedoelde werkgevers zelf de werknemers van de aannemers en onderaannemers informeren en opleiden.

§ 3. De wijze waarop de informatie wordt verstrekt bedoeld in § 1, 2°, de nadere regels bedoeld in § 1, 3°, of de voorwaarden bedoeld in § 2, kunnen worden vastgesteld, voor de werkgevers waarop de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, bij een in een paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen bindend verklaard is, en voor de andere werkgevers bij een overeenkomst gesloten tussen de organisaties die betrokken werkgevers en werknemers vertegenwoordigen en de minister bevoegd inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 4. De Koning neemt de in §§ 1 en 2 bedoelde besluiten, wanneer zij van toepassing kunnen zijn op zelfstandigen, na advies van de minister tot wiens bevoegdheid de middenstand behoort. (16)]

[Afdeling 2.- Werkzaamheden van de uitzendkrachten bij gebruikers

Art. 12bis.— De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op de gebruiker en het uitzendbureau zoals bedoeld in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Art. 12ter.— Elke gebruiker van uitzendkrachten is ertoe gehouden de diensten te weigeren van het uitzendbureau waarvan hij kan weten dat het zijn verplichtingen opgelegd door deze wet en door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en hun respectievelijke uitvoeringsbesluiten ten aanzien van zijn uitzendkrachten niet naleeft.

De bepaling, als bedoeld in het eerste lid, doet geen afbreuk aan de verplichtingen die de gebruiker heeft ten aanzien van de uitzendkrachten krachtens deze wet en de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en hun uitvoeringsbesluiten.

Art. 12quater.— Elk uitzendbureau is ertoe gehouden te weigeren zijn uitzendkrachten ter beschikking te stellen van de gebruiker van wie hij kan weten dat deze zijn verplichtingen opgelegd door deze wet en door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en hun uitvoeringsbesluiten, ten aanzien van zijn uitzendkrachten niet naleeft.

De bepaling, als bedoeld in het eerste lid, doet geen afbreuk aan de verplichtingen die het uitzendbureau heeft ten aanzien van de uitzendkrachten krachtens deze wet en de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en hun uitvoeringsbesluiten. (7)]

Art. 13.— [De bepalingen van hoofdstuk IV, Afdeling 1, zijn niet van toepassing op de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen bedoeld in hoofdstuk V. (7)]

HOOFDSTUK V. - Bijzondere bepalingen betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen

Afdeling 1. - Inleidende bepalingen

Art. 14.- Zijn betrokken bij de verplichtingen in verband met de werkzaamheden op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen:

- 1° de opdrachtgever;
- 2° de bouwdirectie belast met het ontwerp en de personen aan wie zij bepaalde opdrachten in onderaanneming heeft toevertrouwd;
- 3° de bouwdirectie belast met de uitvoering;
- 4° de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering en de personen aan wie zij bepaalde opdrachten in onderaanneming heeft toevertrouwd;
- 5° de aannemer;
- 6° de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk;
- 7° de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk;
- 8° de werknemer.

Wanneer de opdrachten van de bouwdirectie belast met het ontwerp of van de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering geheel of gedeeltelijk worden uitgeoefend door een architect, bedoeld bij de wet van 20 februari 1939 op de bescherming van de titel en van het beroep van architect, is deze architect ertoe gehouden de verplichtingen die krachtens deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten worden opgelegd aan deze bouwdirecties na te leven.

Art. 15.- De personen die met toepassing van dit hoofdstuk op enigerlei wijze betrokken zijn bij de verplichtingen in verband met werkzaamheden op een tijdelijke of mobiele bouwplaats passen de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 toe.

Afdeling 2. - Het ontwerp van het bouwwerk

Art. 16.- De opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp:

- 1° stelt een coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk aan voor een bouwplaats waarop verscheidene aannemers werkzaam zullen zijn;
- 2° ziet er op toe dat er voor de opening van de bouwplaats, een veiligheids- en gezondheidsplan wordt opgesteld.

Art. 17.- In de ontwerp-, studie- en uitwerkingsfasen van het ontwerp van het bouwwerk neemt de bouwdirectie belast met het ontwerp of zijn onderaannemer, en in voorkomend geval, de opdrachtgever de algemene preventiebeginselen bedoeld in de artikelen 5 en 15 in acht bij de bouwkundige, technische of organisatorische keuzen, in verband met de planning van de verschillende werken of werkfasen die tegelijkertijd of na elkaar plaatsvinden evenals bij de raming van de duur van de verwezenlijking van deze verschillende werken of werkfasen.

Art. 18.- De coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk heeft inzonderheid als opdracht:

- 1° de uitvoering van de bepalingen van artikel 17 te coördineren;
- 2° een veiligheids- en gezondheidsplan op te stellen of te laten opstellen, waarin de op de betrokken bouwplaats toepasselijke regels worden vermeld, eventueel rekening houdend met de exploitatiewerkzaamheden op de bouwplaats en waarin voorts specifieke maatregelen voorkomen met betrekking tot de werkzaamheden die behoren tot de door de Koning bepaalde categorieën;
- 3° een dossier samen te stellen dat is aangepast aan de kenmerken van het bouwwerk en waarin de voor de veiligheid en de gezondheid nuttige gegevens worden vermeld, waarmee bij eventuele latere werkzaamheden rekening moet worden gehouden.

Art. 19.- § 1. De Koning bepaalt:

- 1° de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van artikel 16;
- 2° in welke gevallen [(10)] een veiligheids- en gezondheidsplan wordt opgesteld evenals de inhoud ervan en de specifieke toepassingsmaatregelen;
- 3° in welke gevallen de verplichtingen bedoeld in de artikelen 16 en 17 rusten op de opdrachtgever en in welke gevallen zij rusten op de bouwdirectie belast met het ontwerp;
- 4° de voorwaarden waaraan de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk moeten voldoen om hun functie uit te oefenen, [met inbegrip van hun vorming en de voorwaarden en de nadere regels betreffende de organisatie en de eventuele erkenning van deze vorming,(9)] evenals hun bevoegdheden en de middelen waarover ze moeten kunnen beschikken;
- 5° de nadere verplichtingen in verband met de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk die voortvloeien uit de richtlijnen die door de Europese Unie zijn vastgesteld, van de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met het ontwerp en haar onderaannemer en de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk.

[De Koning kan, bij het bepalen van de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, gevallen, verplichtingen en nadere regelen, een onderscheid maken tussen de bouwwerken op grond van hun omvang, hun complexiteit of hun risicograad, met het oog op het bereiken van een gelijkwaardig beschermingsniveau van de werknemers. (10)]

§ 2. De besluiten bedoeld in dit artikel worden genomen na advies van de minister tot wiens bevoegdheid de middenstand behoort, wanneer zij betrekking hebben op het beroep en de verantwoordelijkheden van de architect.

Afdeling 3. - De verwezenlijking van het bouwwerk

Art. 20.- De opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering organiseert de coördinatie van de werkzaamheden van de verschillende aannemers en, in voorkomend geval, van de andere betrokkenen, evenals de samenwerking tussen deze verschillende aannemers, en in voorkomend geval, van de andere betrokkenen met het oog op de veiligheid en gezondheid op de bouwplaats wanneer:

- 1° zij zich gelijktijdig op de bouwplaats bevinden;
- 2° zij elkaar op de bouwplaats opvolgen.

De aannemers en, in voorkomend geval, de andere betrokkenen zijn er toe gehouden hun medewerking te verlenen aan deze coördinatie en samenwerking.

Art. 21.- De opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering:

- 1° stelt een coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk aan, voor een bouwplaats waarop verscheidene aannemers werkzaam zullen zijn;
- 2° doet aan de door de Koning aangeduide overheid, voor de aanvang van de werkzaamheden, een voorafgaande kennisgeving voor de opening van de bouwplaats toekomen.

Art. 22.- De coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk heeft inzonderheid als opdracht:

- 1° de tenuitvoerlegging te coördineren van de algemene beginselen inzake preventie en veiligheid bij de technische of organisatorische keuzen met het oog op de planning van de verschillende werken of werkfasen die tegelijkertijd of na elkaar worden uitgevoerd evenals bij de raming van de duur van de uitvoering van deze verschillende werken of werkfasen;
- 2° de tenuitvoerlegging te coördineren van de relevante bepalingen om ervoor te zorgen dat de aannemers:
 - a) de algemene preventiebeginselen en de na te leven beginselen tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk bedoeld in de artikelen 4, 5 en 15 coherent toepassen;
 - b) het veiligheids- en gezondheidsplan bedoeld in artikel 16, 2° toepassen;
- 3° de eventuele aanpassingen aan te brengen in het veiligheids- en gezondheidsplan bedoeld in artikel 16, 2°, en het dossier bedoeld in artikel 18, 3° of deze te laten aanbrengen naargelang van de voortgang van de werken en de eventueel daarin aangebrachte wijzigingen;

- 4° de samenwerking en de coördinatie te organiseren van de aannemers, ook van die welke elkaar op de bouwplaats opvolgen, met het oog op de bescherming van de werknemers en de preventie van ongevallen en van beroepsmatige gezondheidsrisico's, alsmede de wederzijdse informatie;
- 5° de controle op de juiste toepassing van de werkprocedures te coördineren;
- 6° de nodige maatregelen te treffen opdat alleen bevoegde personen de bouwplaats kunnen betreden.

Art. 23.- De Koning bepaalt:

- 1° de voorwaarden en de nadere regelen voor de toepassing van de artikelen 20 en 21;
- 2° in welke gevallen de verplichtingen bedoeld in de artikelen 20 en 21 rusten op de opdrachtgever, in welke gevallen zij rusten op de bouwdirectie belast met de uitvoering van het bouwwerk en in welke gevallen ze rusten op de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering;
- 3° in welke gevallen [...(10)] de voorafgaande kennisgeving bedoeld in artikel 21, 2°, moet gebeuren, evenals de inhoud ervan;
- 4° de voorwaarden waaraan de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk moeten voldoen om hun functie uit te oefenen, [met inbegrip van hun vorming en de voorwaarden en de nadere regels betreffende de organisatie en de eventuele erkenning van deze vorming,(9)] evenals hun bevoegdheden en de middelen waarover zij moeten kunnen beschikken;
- 5° de nadere verplichtingen in verband met de verwezenlijking van het bouwwerk die voortvloeien uit de richtlijnen die door de Europese Unie zijn vastgesteld van:
 - a) de opdrachtgever;
 - b) de bouwdirectie belast met de uitvoering;
 - c) de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering;
 - d) de onderaannemers van de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering;
 - e) de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk;
 - f) de aannemers.

[De Koning kan, bij het bepalen van de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, gevallen, verplichtingen en nadere regelen, een onderscheid maken tussen de bouwwerken op grond van hun omvang, hun complexiteit of hun risicograad, met het oog op het bereiken van een gelijkwaardig beschermingsniveau van de werknemers. (10)]

Art. 24.- De Koning stelt de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen vast die moeten worden nageleefd door de aannemers die betrokken zijn bij de verwezenlijking van het bouwwerk.

Art. 25.- De bouwdirectie belast met de uitvoering is er toe gehouden alle maatregelen vastgesteld ter uitvoering van de artikelen 23, 5° en 24 na te leven en te doen naleven door alle aannemers en onderaannemers die betrokken zijn bij de verwezenlijking van het bouwwerk.

Art. 26.- Elke aannemer is er toe gehouden alle maatregelen vastgesteld ter uitvoering van de artikelen 23, 5° en 24 na te leven en te doen naleven door iedere persoon die in welk stadium ook als onderaannemer van hemzelf of van een andere onderaannemer is opgetreden evenals door iedere persoon die hem personeel ter beschikking stelt.

Art. 27.- Elke onderaannemer is er toe gehouden alle maatregelen vastgesteld ter uitvoering van de artikelen 23, 5°, en 24 na te leven en te doen naleven door iedere persoon die in welk stadium ook als onderaannemer van hemzelf is opgetreden evenals door iedere persoon die hem personeel ter beschikking stelt.

Art. 28.- Indien de bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemer of de onderaannemer voor de uitvoering van bepaalde werkzaamheden een beroep doen op zelfstandigen, zien zij erop toe dat deze zelfstandigen alle maatregelen vastgesteld ter uitvoering van de artikelen 23, 5° en 24 naleven.

De zelfstandigen zijn ertoe gehouden mee te werken aan de toepassing van de krachtens de artikelen 23, 5° en 24 vastgestelde maatregelen.

Art. 29.- Met het oog op de toepassing van de bepalingen van de artikelen 25, 26, 27 en 28 hebben, naargelang van het geval, de bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemer of de onderaannemer inzonderheid de volgende verplichtingen:

- 1° de aannemer, onderaannemer of zelfstandige te weren van wie zij kunnen weten dat hij de verplichtingen opgelegd door deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan niet naleeft;
- 2° met de aannemer, onderaannemer of zelfstandige een overeenkomst te sluiten waarin inzonderheid de volgende bedingen zijn opgenomen:
 - a) de aannemer, de onderaannemer of de zelfstandige verbindt er zich toe zijn verplichtingen inzake veiligheid en gezondheid op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen na te leven;
 - b) indien de aannemer, de onderaannemer of de zelfstandige zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig nakomt, kan de bouwdirectie belast met de uitvoering of de aannemer zelf de nodige maatregelen inzake veiligheid en gezondheid op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de persoon die in gebreke is gebleven;
- 3° ingeval de aannemer, de onderaannemer of de zelfstandige de verplichtingen inzake veiligheid en gezondheid op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen niet of gebrekkig naleeft, na ingebrekestelling van deze aannemer, onderaannemer of zelfstandige, zelf de nodige maatregelen te nemen.

Art. 30.- opgeheven (18)

Art. 31.- De werkgever is er toe gehouden alle maatregelen vastgesteld ter uitvoering van de artikelen 23, 5° en 24 na te leven en te doen naleven door zijn werknemers.

Art. 32.- De Koning bepaalt vanaf welke omvang van de bouwplaats, een coördinatiestructuur op de bouwplaats wordt opgericht.

Hij bepaalt eveneens, rekening houdend met de omvang van de bouwplaats en de risicograad, de voorwaarden en de nadere regelen betreffende de instelling van deze coördinatiestructuur op de bouwplaats.

[HOOFDSTUK Vbis. - Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Afdeling 1. - Algemene bepaling en definitie

[Art. 32bis.- De werkgevers en de werknemers alsmede de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1, en de andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk passen met het oog op hun bescherming de bepalingen van de artikelen 32decies tot 32duodecies toe.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van dit hoofdstuk op de werknemers van de ondernemingen van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd. (14)]

Art. 32ter.- Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

- [1° geweld op het werk: elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk; (14)]
- [2° pesterijen op het werk: meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming; (14)]
- [3° ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. (14)]

Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals die van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.

[Voor zover de pesterijen verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming zijn de bepalingen van dit hoofdstuk de omzetting in Belgisch recht van:

- 1° de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- 2° de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;
- 3° de richtlijn 76/207/EEG van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd bij de richtlijn 2002/73 van 23 september 2002. (14)]

Afdeling 2. - Preventiemaatregelen

Art. 32quater.- [§ 1. De werkgever bepaalt in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 welke maatregelen moeten getroffen worden om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen.

Hij stelt deze preventiemaatregelen vast op grond van een risicoanalyse en rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming.

De in het tweede lid bedoelde maatregelen zijn ten minste:

- 1° materiële en organisatorische maatregelen waardoor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, kunnen worden voorkomen;
- 2° de procedures van toepassing, wanneer er een melding gebeurt van feiten en die inzonderheid betrekking hebben op:
 - a) het onthaal en de adviesverlening aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
 - b) de nadere regels volgens welke deze personen een beroep kunnen doen op de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon, aangewezen voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
 - c) de snelle en volledig onpartijdige interventie van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur;
 - d) de wedertewerkstelling van de werknemers die verklaard hebben het voorwerp te zijn geweest van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de begeleiding van deze personen naar aanleiding van hun wedertewerkstelling.
- 3° de specifieke maatregelen ter bescherming van de werknemers die bij de uitvoering van hun werk in contact komen met de andere dan de bij artikel 2, § 1 bedoelde personen die in

contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

4° de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

5° de voorlichting en de opleiding van de werknemers;

6° de voorlichting van het comité.

De in het derde lid bedoelde maatregelen worden getroffen, na advies van het comité, met uitzondering van de maatregelen bedoeld in 2°, die worden vastgesteld na akkoord van het comité.

Indien geen akkoord wordt bereikt vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Onverminderd de toepassing van de bepalingen tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, kan de werkgever, indien ingevolge het in het vijfde lid bedoelde advies, nog geen akkoord wordt bereikt, de maatregelen treffen, voor zover ten minste twee derden van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hun akkoord geven. (14)]

§ 2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen. Hij kan bovendien bijzondere maatregelen treffen om rekening te houden met specifieke of nieuwe risicosituaties of om rekening te houden met de specifieke toestand van de werknemer.

Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijzondere maatregelen nochtans worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

[Art. 32quinquies.- De werkgever waakt er over dat de werknemers die, bij de uitvoering van hun werk, het voorwerp zijn geweest van een daad van geweld, gepleegd door andere personen dan deze bedoeld in artikel 2, § 1, van de wet en die zich op de arbeidsplaats bevinden, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

Onverminderd de toepassing van andere wettelijke bepalingen, draagt de werkgever de kosten van de in het eerste lid bedoelde maatregel.

De Koning kan de grenzen bepalen waarbinnen de in het tweede lid bedoelde kosten ten laste zijn van de werkgever. (14)]

[Art. 32sexies.- § 1. De werkgever beslist, overeenkomstig de bepalingen vastgesteld in uitvoering van hoofdstuk VI, of de opdrachten die in dit hoofdstuk aan de preventieadviseur worden toegewezen zullen worden uitgevoerd door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Indien hij de opdrachten toevertrouwt aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, wijst hij, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité, een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psycho-

sociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Indien, ingevolge het in het derde lid bedoelde advies, nog steeds geen akkoord wordt bereikt of indien de werkgever minder dan 50 werknemers tewerkstelt, doet de werkgever een beroep op een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die behoort tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever die in zijn interne dienst voor preventie en bescherming op het werk beschikt over een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, mag aanvullend een beroep doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De preventieadviseur bedoeld in deze paragraaf mag niet tegelijkertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

§ 2. De werkgever wijst, in voorkomend geval, één of meerdere vertrouwenspersonen aan, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.

Hij verwijdt hen uit hun functie na voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.

Indien er geen akkoord wordt bereikt over de aanwijzing van de vertrouwenspersoon of de verwijdering uit zijn functie, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar, vooraleer de beslissing te treffen. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

Indien de werkgever slechts een beroep doet op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, moet de vertrouwenspersoon behoren tot het personeel van de werkgever, indien deze meer dan 20 werknemers tewerkstelt.

De vertrouwenspersonen oefenen hun functie volledig autonoom uit en mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon mag niet tegelijkertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de rechtspositie van de vertrouwenspersoon vaststellen.

§ 3. De Koning bepaalt de opdrachten en de taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen, alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht.
(14)]

Art. 32septies.- Wanneer feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet hij de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig dit hoofdstuk. Indien de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur zich, [na akkoord van de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend (14)], tot de ambtenaren belast met het toezicht op deze wet.

Art. 32octies.- In het arbeidsreglement worden ten minste de volgende elementen opgenomen:

- 1° de coördinaten van de preventieadviseur en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;
- 2° de procedures bedoeld in artikel 32quater, § 1, derde lid, 2°. (14)]

Afdeling 3. - De bescherming [van de werknemers, de werkgevers en de andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden (14)] tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Art. 32nonies.- De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk richt zich tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon en kan bij deze personen een met redenen omklede klacht indienen volgens de voorwaarden en de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32quater, § 2.

De in het eerste lid bedoelde werknemer kan zich eveneens richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, die, overeenkomstig [het Sociaal Strafwetboek (20)], onderzoekt of de werkgever de bepalingen van dit hoofdstuk alsook zijn uitvoeringsbesluiten naleeft. (14)]

Art. 32decies.- § 1. Al wie een belang kan aantonen kan voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk af te dwingen en kan inzonderheid de toekenning van schadevergoeding vorderen.

Indien de arbeidsrechtbank vaststelt dat de werkgever een procedure voor de behandeling van een met redenen omklede klacht heeft opgesteld in uitvoering van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten en zij vaststelt dat deze procedure wettig kan worden toegepast, kan de rechtbank, wanneer de werknemer zich rechtstreeks tot haar richt, aan deze werknemer bevelen de voornoemde procedure toe te passen. In dat geval wordt de behandeling van de zaak opgeschort tot deze procedure is beëindigd.

§ 2. Op verzoek van de persoon die verklaart het voorwerp te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of van de organisaties en instellingen bedoeld in artikel 32duodecies stelt de voorzitter van de arbeidsrechtbank het bestaan vast van deze feiten en beveelt hij de staking ervan, binnen de door hem vastgestelde termijn, zelfs indien deze feiten onder het strafrecht vallen.

De vordering bedoeld in het eerste lid wordt aanhangig gemaakt en behandeld zoals in kort geding. Zij wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig strafrecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolgung pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

Binnen vijf dagen na de uitspraak van de beschikking zendt de griffier bij gewone brief een niet ondertekend afschrift van de beschikking aan elke partij en aan de arbeidsauditeur.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, in voorkomend geval zowel buiten als binnen de inrichtingen van de werkgever en dat zijn vonnis of de samenvatting die hij opstelt in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt. Dit alles gebeurt op kosten van de dader. Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 3. Aan de werkgever kunnen voorlopige maatregelen worden opgelegd die tot doel hebben de bepalingen van dit hoofdstuk en zijn uitvoeringsbesluiten te doen naleven.

De in het eerste lid bedoelde voorlopige maatregelen hebben inzonderheid betrekking op:

- 1° de toepassing van de preventiemaatregelen;
- 2° maatregelen die er voor zorgen dat er daadwerkelijk een einde wordt gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De vordering betreffende de voorlopige maatregelen wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak en gebracht voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank opdat er over zou worden beslist in de vormen en binnen de termijnen van de rechtspleging in kort geding. (15)]

Art. 32undecies.- Wanneer een persoon die een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan ten laste van de verweerder.

Het eerste lid is niet van toepassing op de strafrechtspleging en doet geen afbreuk aan andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast.

Art. 32duodecies.- Ter verdediging van de rechten van de personen op wie dit hoofdstuk van toepassing is, kunnen in alle geschillen waartoe de toepassing van dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven, in rechte optreden:

- 1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals die bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;
- 2° de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974

tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

- 3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;
 - 4° de instellingen van openbaar nut en verenigingen zonder winstoogmerk bedoeld bij de wet van 27 juni 1921 waarbij aan de verenigingen zonder winstgevend doel en aan de instellingen van openbaar nut rechtspersoonlijkheid wordt verleend, met ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid op de dag waarop de vordering wordt ingesteld, wanneer door de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven.
- [5° het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, in de geschillen die betrekking hebben op de domeinen bedoeld in artikel 2, eerste lid, 1° en 2°, van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding;
- 6° het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, opgericht door de wet van 16 december 2002 in de geschillen die betrekking hebben op het geslacht. (14)]

[De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk om zelf op te treden of in het geding tussen te komen. (14)]

De in het eerste lid, bedoelde organisaties kunnen hun bevoegdheid evenwel enkel uitoefenen mits [de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk (14)] ermee akkoord gaat.

Art. 32redecies.- [§ 1. De werkgever mag, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring, de arbeidsverhouding van de volgende werknemers niet beëindigen, en hij mag evenmin de arbeidsvoorwaarden van die werknemers op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig wijzigen:

- 1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, een met redenen omklede klacht heeft ingediend;
- 2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80;
- 3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter;
- 4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld op grond van dit hoofdstuk;
- 5° de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de met redenen omklede klacht, ter kennis brengt van de preventieadviseur of doordat

hij optreedt als getuige in rechte. (14)]

§ 2. De bewijslast van [de in § 1 bedoelde redenen en rechtvaardiging (14)] berust bij de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring. Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, kan de werknemer, of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten. (5)]

[§ 4. De werkgever moet in de volgende gevallen een vergoeding betalen aan de werknemer:

- 1° wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet kan uitoefenen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1;
- 2° wanneer de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet heeft ingediend en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1.

Deze vergoeding is, naar keuze van de werknemer, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van deze schade bewijzen. (14)]

[§ 5. *opgeheven* (14)]

[§ 6. Wanneer een procedure op grond van een met redenen omklede klacht wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling stelt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel geniet vanaf het ogenblik dat deze klacht werd ingediend of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd.

De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever mede dat de in dit artikel bedoelde bescherming op hem van toepassing is, vanaf het ogenblik van de oproeping of de dagvaarding om te getuigen in rechte. In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van deze bescherming.

In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en tweede lid, is de persoon die de klacht in ontvangst neemt er toe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken personen derhalve de bescherming bedoeld in dit artikel genieten vanaf het ogenblik waarop de klacht werd ingediend. (14)]

[Afdeling 4.- Informatie en toegang tot documenten

Art. 32quaterdecies.- De klager ontvangt een kopie van de met redenen omklede klacht.

In het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, ontvangen de aangeklaagde en de getuigen een kopie van hun verklaringen.

Art. 32quinquiesdecies.- De preventieadviseur en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.

In afwijking van deze verplichting:

- 1° delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die deelnemen aan een verzoening, de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze verzoening;
- 2° is de preventieadviseur, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, er toe gehouden aan de aangeklaagde de feiten mee te delen die hem worden ten laste gelegd;
- 3° overhandigt de preventieadviseur aan de werkgever een geschreven advies over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van de met redenen omklede klacht waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning;
- 4° bezorgt de preventieadviseur aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte werd gebracht van het feit dat een met redenen omklede klacht werd ingediend evenals van de vraag tot tussenkomst van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32septies;
- 5° houdt de preventieadviseur het individueel klachtendossier, met uitzondering van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de bevoegde preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar.

Art. 32sexiesdecies.- Wanneer de werkgever in toepassing van dit hoofdstuk overweegt maatregelen te nemen die de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen of wanneer de werknemer overweegt een rechtsvordering in te stellen, bezorgt de werkgever aan deze werknemer enkel een afschrift van de volgende elementen van het advies van de preventieadviseur:

- a) de samenvatting van de feiten;
- b) de vaststelling of volgens de preventieadviseur de feiten al dan niet beschouwd kunnen worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de verant-

woording van deze vaststelling;

- c) het resultaat van de verzoeningspoging;
- d) de analyse van alle oorzaken van de feiten;
- e) de maatregelen die moeten getroffen worden om, in het individuele geval, een einde te stellen aan de feiten of de aanbevelingen aan de werkgever om passende individuele maatregelen te treffen in het kader van de voorkoming van psychosociale belasting.

Art. 32septiesdecies. - De betrokken persoon heeft, in afwijking van artikel 10 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, geen toegang tot de persoonsgegevens en de oorsprong van de gegevens die opgenomen zijn in de volgende documenten:

- 1° de notities die de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon hebben gemaakt tijdens de gesprekken gevoerd buiten het onderzoek van een met redenen omklede klacht, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 1°;
- 2° de met redenen omklede klacht, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, eerste lid en artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 2°;
- 3° de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die, tijdens het onderzoek van de met redenen omklede klacht, werden gehoord door de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, tweede lid;
- 4° het verslag van de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32sexiesdecies;
- 5° de bijzondere gegevens van persoonlijke aard vastgesteld door de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon naar aanleiding van de stappen die zij hebben ondernomen en die uitsluitend aan hen zijn voorbehouden. (14)]

[Art. 32octiesdecies. - De griffier van de arbeidsrechtbank en deze van het arbeidshof, stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11° van het Gerechtelijk wetboek.

De griffiers van de correctionele rechtbank en deze van het hof van beroep stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen betreffende misdrijven die werden vastgesteld naar aanleiding van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De griffier van de Raad van State, afdeling administratie, stelt de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin middelen worden ingeroepen betreffende de toepassing van dit hoofdstuk. (14)]

HOOFDSTUK VI. - Preventie- en beschermingsdiensten

Afdeling 1. - Algemene bepalingen

Art. 33.- § 1. Elke werkgever is verplicht een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten.

Daartoe beschikt iedere werkgever over tenminste één preventieadviseur.

In de ondernemingen met minder dan twintig werknemers mag de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervullen.

Deze dienst staat de werkgever en de werknemers bij in de toepassing van de in de artikelen 4 tot 32 bedoelde maatregelen, die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 2. Indien de in § 1 bedoelde interne dienst niet alle opdrachten die hem krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten zijn toevertrouwd zelf kan uitvoeren, moet de werkgever aanvullend een beroep doen op een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

§ 3. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende de werking, de vereiste bekwaamheden en de opdrachten van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

Afdeling 2. - Specifieke bepalingen betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk

Art. 34.- Voor de toepassing van deze afdeling worden de technische bedrijfseenheid en de juridische entiteit bepaald overeenkomstig de artikelen 49 en 50.

Art. 35.- § 1. Indien de juridische entiteit bestaat uit één technische bedrijfseenheid wordt één Dienst opgericht.

§ 2. Indien de juridische entiteit bestaat uit meerdere technische bedrijfseenheden die elk te weinig werknemers tewerkstellen om aparte Comités op te richten, wordt er één Dienst opgericht.

§ 3. Indien de juridische entiteit bestaat uit meerdere technische bedrijfseenheden en indien er meer dan één Comité moet worden opgericht, wordt er één Dienst opgericht met een afdeling voor elk onderdeel van de onderneming waarvoor een Comité moet opgericht worden.

§ 4. Indien de technische bedrijfseenheid gevormd wordt door meer dan één juridische entiteit, wordt er voor de technische bedrijfseenheid in haar geheel slechts één Dienst opgericht.

Art. 36.- § 1. In de overheidsdiensten die onderworpen zijn aan de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel wordt één Dienst opgericht voor elk gebied van een hoog overlegcomité.

Indien evenwel onder het gebied van één hoog overlegcomité verschillende ministeries of publiekrechtelijke rechtspersonen vallen, wordt voor elk ministerie of voor elke publiekrechtelijke rechtspersoon een Dienst opgericht.

Ingeval er ten minste vijftig personeelsleden tewerkgesteld zijn in de overheidsdiensten die het gebied van een basisoverlegcomité vormen, kan de in het eerste lid bedoelde dienst uit afdelingen bestaan per basisoverlegcomité.

§ 2. In de overheidsdiensten die niet onderworpen zijn aan de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel maar waarop wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing zijn die hun syndicaal statuut

vaststellen en die in maatregelen betreffende overleg inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen voorzien, wordt voor elke overheidsdienst één interne dienst opgericht.

Deze dienst kan bestaan uit afdelingen, wanneer meerdere organen zijn opgericht die bevoegd zijn voor overleg inzake veiligheid en gezondheid, op voorwaarde dat elk orgaan ten minste vijftig personen betreft.

§ 3. In afwijking van dit artikel, is artikel 35 van toepassing op de overheidsdiensten waarvan het personeel niet onderworpen is aan wettelijke of reglementaire bepalingen die hun syndicaal statuut vaststellen en die niet in maatregelen betreffende overleg inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen voorzien.

Art. 37.- De Dienst telt één of meer preventieadviseurs. Is er in de Dienst meer dan één preventieadviseur, dan wordt één van hen belast met de leiding van de Dienst. Indien de Dienst uit afdelingen bestaat, overeenkomstig artikel 35, § 3, of artikel 36, § 1, derde lid, en § 2, tweede lid, dan wordt voor de Dienst als geheel en per afdeling minstens één preventieadviseur aangesteld. Is er in een afdeling meer dan één preventieadviseur dan wordt één van hen belast met de leiding van de afdeling.

[Art. 38.- § 1. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regelen bepalen volgens welke een werkgever of een groep van werkgevers toegestaan kan worden een gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten.

§ 2. De Koning kan een werkgever of een groep werkgevers machtigen een gemeenschappelijke Dienst op te richten. In voorkomend geval bepaalt Hij de bevoegdheid, de samenstelling en de werkwijze ervan. (1)]

Art. 39.- De Koning bepaalt de voorwaarden waaraan de personen die de functie van preventieadviseur uitoefenen, moeten voldoen.

De voorwaarden met betrekking tot de werkgevers die met toepassing van artikel 33, § 1, derde lid, zelf de functie van preventieadviseur vervullen, kunnen slechts worden vastgesteld, na advies van de minister tot wiens bevoegdheid de middenstand behoort.

[De Koning stelt de voorwaarden vast waaraan de vorming voor het uitoefenen van de functie van preventieadviseur moet beantwoorden, evenals de voorwaarden en de nadere regels betreffende de organisatie en de eventuele erkenning van de vorming. (9)]

Afdeling 3. - Specifieke bepalingen betreffende de externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk en hun afdelingen belast met het medisch toezicht van de werknemers alsook de externe diensten voor technische controles op de werkplaats

Art. 40.- § 1. Er worden externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk opgericht. Deze diensten beschikken over één of meerdere preventieadviseurs.

Binnen de externe diensten voor Preventie en Bescherming op het werk worden afzonderlijke afdelingen opgericht, die belast zijn met het medisch toezicht op de werknemers.

§ 2. Er worden eveneens externe Diensten voor technische controles op de werkplaats opgericht.

§ 3. De Koning bepaalt de voorwaarden waaronder en de nadere regelen volgens welke een externe Dienst zoals bedoeld in de §§ 1 en 2 kan worden erkend.

Hij stelt tevens de regelen betreffende zijn organisatie, zijn opdrachten en zijn juridisch statuut vast evenals deze betreffende de bekwaamheden van de preventieadviseurs.

[De Koning stelt de voorwaarden vast waaraan de vorming van de preventieadviseurs moet beantwoorden, evenals de voorwaarden en de nadere regels betreffende de organisatie en de eventuele erkenning van deze vorming.(9)]

De afdelingen belast met het medisch toezicht op de werknemers voeren een aparte boekhouding en maken verslagen op van hun activiteiten inzake medisch toezicht en hun preventie opdrachten, werken onder het gezag van een arbeidsgeneesheer-directeur en kunnen door de Gemeenschappen worden erkend.

Afdeling 4. - Coördinatie in het kader van de Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk

Art. 41.- De Koning stelt de maatregelen vast om de samenwerking te bevorderen tussen:

- 1° de verschillende afdelingen waaruit de interne of de externe dienst bestaat;
- 2° de interne dienst en de externe dienst;
- 3° de externe diensten onderling.

In ieder geval moet deze samenwerking leiden tot een gezamenlijk optreden van de verschillende diensten dat erop gericht is in de ondernemingen de preventie te bevorderen.

Afdeling 5. - Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 42.- De preventieadviseurs van een interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk behoren tot het personeel van de werkgever, behalve in het geval bedoeld in artikel 33, § 1, derde lid.

De externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk moet een contractuele relatie met de preventieadviseur waarop zij een beroep doet op zodanige wijze vaststellen dat zij voldoende garanties biedt om tot een duurzame samenwerking te komen tussen de werkgever en de preventieadviseur.

Art. 43.- De preventieadviseurs vervullen hun opdracht in volledige onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever en de werknemers.

Zij mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als preventieadviseur.

HOOFDSTUK VII. - De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk

Art. 44.- Een Hoge Raad wordt opgericht bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

De Hoge Raad is samengesteld uit:

- 1° een voorzitter en een ondervoorzitter;
- 2° een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;
- 3° één of meer secretarissen.

Enkel de vertegenwoordigers van de werkgevers- en de werknemersorganisaties hebben stemrecht.

[De meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties zijn in de Hoge Raad vertegenwoordigd op dezelfde wijze als in de Nationale Arbeidsraad[, met inbegrip van hun aantal mandaten.(19)] (1)]

De Koning bepaalt welke andere personen als permanente of tijdelijke deskundigen deelnemen aan de werkzaamheden van de Hoge Raad.

Art. 45.- § 1. De vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, de secretarissen en de personen die als permanente deskundigen deelnemen aan de werkzaamheden van de Hoge Raad, worden benoemd door de Koning op de wijze die Hij bepaalt.

§ 2. De voorzitter moet:

- 1° Belg zijn;
- 2° ten minste 30 jaar oud zijn;
- 3° onafhankelijk staan tegenover de organisaties die in de Hoge Raad vertegenwoordigd zijn;

Het mandaat van de voorzitter duurt zes jaar. Het kan hernieuwd worden.

De voorzitter en de ondervoorzitter worden benoemd door de Koning die hun statuut bepaalt.

Art. 46.- De Hoge Raad heeft als taak op eigen initiatief of op aanvraag advies te verstrekken over de in deze wet bedoelde maatregelen.

De bevoegdheden die krachtens deze wet in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zoals bepaald door artikel 4, aan de Hoge Raad zijn toegekend, doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Nationale Arbeidsraad in verband met de algemene arbeidsvoorwaarden.

Art. 47.- De Koning bepaalt alle andere voorwaarden en nadere regelen betreffende de oprichting, de samenstelling en de werking van de Hoge Raad

[Art. 47bis.- Binnen de Hoge Raad wordt een Commissie opgericht belast met de in het tweede lid bedoelde specifieke opdrachten in het kader van de toepassing van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten evenals in het kader van de toepassing van andere wetten en besluiten die verband houden met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en die behoren tot de bevoegdheid van de minister bevoegd voor Arbeid.

De specifieke opdrachten bedoeld in het eerste lid zijn:

1. een advies geven voor wat betreft de erkenning van de diensten, de instellingen, de personen en de ondernemingen;
2. voorstellen formuleren betreffende de criteria voor de erkenningen bedoeld onder punt 1;
3. een advies geven over de jaarlijkse activiteitsrapporten van de diensten die belast zijn om mee te werken aan de uitvoering van het welzijnsbeleid dat door de ondernemingen wordt opgesteld;
4. een advies geven over de werking van de controlegeneeskunde;
5. een advies verlenen in het kader van de aanvragen voor een toelage tot ondersteuning van acties die betrekking hebben op de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers;
6. een advies verlenen met betrekking tot de toelage bestemd voor sociaal onderzoek en voor de vorming van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming.

De Koning kan bijkomende specifieke opdrachten toekennen aan de commissie.

Hij stelt alle andere voorwaarden en nadere regels betreffende de oprichting, de samenstelling en de werking van deze commissie vast. (9)]

HOOFDSTUK VIII. - Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk

Afdeling 1. - Toepassingsgebied

Art. 48.- De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet toepasselijk op de inrichtingen en instellingen waarvan het personeel onderworpen is aan wettelijke of reglementaire bepalingen die hun syndicaal statuut vaststellen en die in maatregelen betreffende overleg inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen voorzien.

Afdeling 2. - Oprichting

Art. 49.- Comités worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen. In de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven worden deze Comités ingesteld, zodra zij gewoonlijk gemiddeld 20 werknemers tewerkstellen.

Onverminderd de bepalingen van artikel 69, dient voor de toepassing van deze afdeling te worden verstaan onder:

- 1   onderneming: de technische bedrijfseenheid, bepaald [in het kader van deze wet (8)] op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria;

[2   werknemers: de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst; de Koning kan, in de gevallen die Hij bepaalt, bepaalde categorieën van personen die, zonder verbonden te zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, arbeids-

prestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, gelijkstellen met werknemers; de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek alsmede door de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksopdracht uitoefenen. (8)]

De Koning schrijft een procedure voor die moet worden gevolgd om het begrip technische bedrijfseenheid paritair te bepalen.

[Om het aantal werknemers, bedoeld in deze afdeling, vast te stellen, kan de Koning bepaalde categorieën van werknemers die tijdelijk werknemers van de onderneming vervangen, uitsluiten. (3)]

Art. 50.- § 1. De onderneming is er ook toe verplicht een Comité op te richten wanneer ze als juridische entiteit ten minste 50 werknemers tewerkstelt, welke ook het aantal werknemers is tewerkgesteld in ieder van de zetels.

Voor de toepassing van het eerste lid worden in de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven ten minste 20 werknemers in aanmerking genomen.

§ 2. De Koning kan alle maatregelen treffen om voor alle werknemers van de betrokken technische bedrijfseenheden de deelneming aan de verkiezingen en de werking van de Comités te waarborgen.

[§ 3. Meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

- (1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel dat deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;
- (2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 49. (3)]

[Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheids-sfeer van de nu bestaande organen en mag enkel worden ingeroepen door de werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen in de zin van artikel 3, § 2, eerste lid. (8)]

Art. 51.- De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de verplichting om een Comité op te richten uitbreiden tot de werkgevers die gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werk-

nemers tewerkstellen. Hij bepaalt de bevoegdheid van voornoemde Comités en regelt er de werkingsmodaliteiten van.

Art. 51bis.- De berekening van het gemiddeld aantal gewoonlijk tewerkgestelde werknemers, bedoeld in de artikelen 49,50 en 51, wordt uitgevoerd op basis van een door de Koning vastgestelde referentieperiode; in geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst, in de zin van afdeling 6 van dit hoofdstuk, tijdens deze referentieperiode, wordt er enkel rekening gehouden met het deel van de referentieperiode na de overgang krachtens overeenkomst. (3)]

Art. 52.- Wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht, is de vakbondsafvaardiging ermee belast de opdrachten van de Comités uit te oefenen.

In dat geval genieten de leden van de vakbondsafvaardiging, onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor hen gelden, dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de Comités, zoals die wordt bepaald in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. Deze bescherming vangt aan op de datum van het begin van hun opdracht en eindigt op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld als lid van het Comité.

[Het eerste lid is niet van toepassing op hoofdstuk VIII, afdeling 4, onderafdeling 2, van deze wet. (17)]

Art. 53.- In de ondernemingen waar noch een Comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, op welke wijze deze deelneming gebeurt.

Art. 54.-De Koning kan aan een groep van werkgevers toestaan een gemeenschappelijk Comité op te richten. Hij bepaalt de bevoegdheid en regelt de werkingsmodaliteiten ervan.

Dat Comité is paritair samengesteld uit gewone en plaatsvervangende afgevaardigden, die de werkgevers en de werknemers, volgens de door de Koning bepaalde modaliteiten, vertegenwoordigen.

Art. 55.- In de ondernemingen waar een Comité moet worden opgericht of vernieuwd, kan de oprichting of de vernieuwing van het Comité worden opgeschort met de voorafgaande toestemming van de inspecteur-districtshoofd van de inspectie der sociale wetten binnen wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is:

- a) wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten definitief stop te zetten;
- b) bij de gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van één of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers lager wordt dan 50 of het door de Koning krachtens artikel 51 bepaalde aantal.

De inspecteur-districtshoofd vraagt de instemming van het Comité; zo dit nog niet is opgericht, vraagt hij de instemming van de werkgever en van de vakbondsafvaardiging.

Het uitstel mag in geen geval één jaar overschrijden. Het bestaande Comité blijft gedurende die periode fungeren.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten blijven gedurende dezelfde periode de bescherming genieten, verleend door voornoemde wet van 19 maart 1991.

De Koning stelt eventueel de datum van de verkiezingen vast.

Afdeling 3. - Samenstelling

Art. 56.- De Comités zijn samengesteld uit:

1. het ondernemingshoofd en één of meerdere door hem, overeenkomstig de door de Koning vastgelegde bepalingen, aangewezen gewone en plaatsvervangende afgevaardigden, die bevoegd zijn om hem te vertegenwoordigen en te verbinden op grond van de leidinggevende functies die zij in de onderneming vervullen. Deze afgevaardigden[, met inbegrip van het ondernemingshoofd, (13)] mogen niet talrijker zijn dan de personeelsafgevaardigden.

De mandaten van de afgevaardigden van de werkgever gelden voor vier jaar, op voorwaarde dat zij de vermelde leidinggevende functies niet verliezen gedurende die periode; zij blijven in functie tot de datum van installatie van de kandidaten die bij de volgende verkiezingen door de werknemers worden verkozen;

- [2. een aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel. Het aantal effectieve afgevaardigden mag niet lager zijn dan twee en niet hoger dan vijftientig. Er zijn evenveel plaatsvervangende als effectieve afgevaardigden. (8)]

[Art. 57.- De preventieadviseur die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers-, noch personeelsafgevaardigde zijn. (3)]

[Art. 58.- De gewone en plaatsvervangende afgevaardigden worden bij geheime stemming verkozen op door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties bedoeld in artikel 3,    2, 1  , voorgedragen kandidatenlijsten waarvan elke lijst niet meer kandidaten mag bevatten dan er gewone en plaatsvervangende mandaten te begeben zijn. (3)] [Deze organisaties zijn gerechtigd om een volmacht te geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten. Ze mogen slechts een volmacht geven voor één enkele kandidatenlijst per werknemerscategorie waarvan één of meerdere mandaten werden toegekend. (8)]

De Koning bepaalt de voorwaarden van kiesrecht, alsmede de verkiezingsprocedure.

De verkiezingen voor de Comités worden om de vier jaar gehouden.

De Koning stelt de periode vast waarin die verkiezingen zullen plaats hebben, alsmede de verplichtingen van de werkgevers op dit vlak.

Wanneer een onderneming tussen twee van deze periodes het gemiddelde aantal tewerkgestelde werknemers bereikt, zoals bepaald bij artikel 49 of krachtens artikel 51, moeten de verkiezingen slechts worden gehouden in de loop van de eerstvolgende periode vastgesteld door de Koning en voor zover de onderneming op dat ogenblik nog steeds gemiddeld het vereiste aantal werknemers tewerkstelt.

Art. 59.- § 1. Om als personeelsafgevaardigde bij de Comités verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers op de datum van de verkiezingen aan de volgende voorwaarden voldoen:

1° ten minste 18 jaar oud zijn. De afgevaardigden van de jonge werknemers moeten evenwel ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt;

[2° geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. De Koning bepaalt wat onder leidinggevend personeel moet worden verstaan; (8)]

3° ofwel minstens zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waar de onderneming toe behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 50;

ofwel tewerkgesteld geweest zijn in een juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 50 in het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de verkiezingen plaatsvinden, gedurende in totaal minstens negen maanden tijdens verscheidene periodes; voor de berekening van deze periode van negen maanden, wordt rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer tewerkgesteld is geweest, hetzij krachtens een arbeids- of een leerovereenkomst, hetzij onder gelijkaardige voorwaarden als bedoeld in artikel 49, vierde lid;

4° de leeftijd van vijfenzestig jaar niet hebben bereikt.

[Voor de berekening van de anciënniteit bedoeld in het eerste lid, 3°, wordt er rekening gehouden met de periodes gedurende welke de onderzoeker van het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek of van de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, zijn onderzoeksopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, alsmede met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen bevoegd voor de beroepsopleiding. (8)]

De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst hebben geen invloed op de anciënniteitsvoorwaarden.

§ 2. Het is verboden eenzelfde kandidatuur op meer dan één lijst voor te dragen.

§ 3. De werknemer die in strijd met de bepalingen van de wet van 19 maart 1991 werd ontslagen, mag als kandidaat worden voorgedragen.

Art. 60.- De Koning bepaalt welke termijn moet verlopen tussen de aanplakking van de datum van de verkiezing voor de personeelsafgevaardigden van de Comités en de datum waarop de kandidaturen moeten worden ingediend.

De prestaties van de getuigen die de kiesverrichtingen bijwonen, worden als effectief werk beschouwd en als dusdanig beloond.

Art. 61.- Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde:

1° in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra het Comité is aan-

gesteld;

- 2° indien de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel;
- 3° in geval van ontslagneming;
- 4° indien de betrokkene geen lid meer is van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;
- 5° in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door het bij artikel 79 bedoelde rechtscollege, op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;
- 6° indien de betrokkene niet meer behoort tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen het behoud van het mandaat vraagt bij aangetekend schrijven gericht aan de werkgever;
- 7° zodra de betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;
- 8° in geval van overlijden.

De bepaling van het eerste lid, 6°, is evenwel niet toepasselijk op het lid dat de jonge werknemers vertegenwoordigt.

[Art. 62.- Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van het gewoon lid zetelen:

- 1° ingeval het gewoon lid verhinderd is;
- 2° indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om één van de in artikel 61, eerste lid, 2° tot 8°, opgesomde redenen.

In deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat.

Indien een plaatsvervangend lid gewoon lid wordt of indien zijn mandaat een einde neemt, vervangt de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft behaald, deze in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid en voltooit hij zijn mandaat. Deze bepaling is niet van toepassing op de kandidaten bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

Indien er geen plaatsvervangende leden meer zijn en indien er geen niet-verkozen kandidaten als bedoeld in het vorig lid meer zijn, wordt een gewoon lid wiens mandaat een einde neemt om één van de in artikel 61, eerste lid, 2° tot 8°, opgesomde redenen, vervangen door de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft behaald, als bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991. Deze kandidaat voleindigt het mandaat en valt onder de bepalingen van artikel 2, § 2, van de voornoemde wet van 19 maart 1991. (8)]

Art. 63.- Indien het aantal personeelsafgevaardigden lager is dan twee, wordt het Comité hernieuwd. De Koning stelt de bijzondere regels voor die verkiezingen vast.

Art. 64.- Het mandaat van de personeelsafgevaardigden of de hoedanigheid van kandidaat mogen geen aanleiding geven tot benadeling, noch tot bijzondere voordelen.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten genieten de normale promoties en voordelen van de werknemerscategorie waartoe ze behoren.

Deze bepalingen zijn ook toepasselijk op de leden van de vakbondsafvaardiging die met toepassing van artikel 52 belast is met het uitoefenen van de opdrachten van de Comités.

[Afdeling 4. – Bevoegdheden

Onderafdeling 1. - Algemene bevoegdheden

Art. 65.- Het Comité heeft hoofdzakelijk als opdracht alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. De Koning kan deze opdracht nader omschrijven en bijkomende opdrachten aan het Comité toevertrouwen, binnen het kader van de domeinen bedoeld in artikel 4.

Onderafdeling 2. — Bijzondere bevoegdheden

Art. 65bis.- § 1. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, bezorgt de werkgever aan het Comité een economische en financiële basisinformatie met betrekking tot:

- a) het statuut van de onderneming;
- b) de concurrentiepositie van de onderneming op de markt;
- c) de productie en de productiviteit;
- d) het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming.

Deze basisinformatie wordt medegedeeld aan de leden van het Comité binnen de twee maanden die volgen op hun verkiezing of herverkiezing.

§ 2. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt een exemplaar van de balans, van de winst- en verliesrekening, de bijlage, het jaaroverzicht door de werkgever medegedeeld aan het Comité.

Deze documenten maken het voorwerp uit van een jaarlijkse informatie. Ze moeten verstrekt en besproken worden in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar.

Indien de onderneming of de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt opgericht is onder de vorm van een vennootschap, heeft de vergadering van het Comité, gewijd aan het onderzoek van deze voorlichting, verplicht plaats voor de algemene vergadering tijdens welke de vennoten zich uitspreken over het beheer en de jaarrekeningen. Het verslag van deze vergadering wordt aan de vennoten medegedeeld ter gelegenheid van voornoemde algemene vergadering.

De bescheiden die betrekking hebben op de jaarlijkse voorlichting worden aan de leden van het Comité overgemaakt ten minste vijftien dagen voor de vergadering belegd om deze voorlichting te onderzoeken.

Art. 65ter.- De inlichtingen bepaald bij artikel 65bis, § 1, eerste lid, a), betreffende het statuut van de onderneming of, eventueel, van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bevatten ten minste:

- 1° haar juridische vorm;
- 2° haar statuten en de eventuele wijzigingen ervan;
- 3° haar leiding;
- 4° haar financieringsmiddelen op halflange en lange termijn, en voornamelijk, de economische en financiële betrekkingen die zij onderhoudt met andere juridische, economische of financiële entiteiten, evenals de aard van deze betrekkingen;
- 5° eventueel het bestaan en de aard van de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de toestand van de onderneming.

Art. 65quater.- De inlichtingen bedoeld in artikel 65bis, § 1, eerste lid, b), betreffende de concurrentiepositie op de markt van de onderneming of van de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bevatten op zijn minst:

- 1° de voornaamste nationale en internationale concurrenten waarmee de onderneming rekening moet houden;
- 2° de concurrentiemogelijkheden en -moeilijkheden;
- 3° de afzetgebieden;
- 4° de aan- en verkoopcontracten en -akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de onderneming;
- 5° de verschillende types van overeenkomsten afgesloten met de FOD Economie, zoals programma-, vooruitgangs-, herstructureringsovereenkomsten;
- 6° de elementen die moeten toelaten een algemeen inzicht te krijgen in de wijze waarop de producten van de onderneming gecommercialiseerd worden, zoals de distributiekkanalen, de verkoopstechnieken, beduidende gegevens betreffende de distributiemarges;
- 7° de boekhoudkundige gegevens in verband met de omzet, en zijn evolutie over vijf jaar, met aanduiding, percentsgewijze, van het aandeel dat respectievelijk op de binnenlandse markt, in de Europese Unie en in de andere landen verwezenlijkt wordt. Wanneer de onderneming verscheidene onderdelen omvat, zal, in voorkomend geval, een uitsplitsing per onderdeel van de gegevens verstrekt worden;
- 8° een overzicht van de kostprijzen en verkoopprijzen per eenheid, waarin zullen worden verstrekt, voor zover mogelijk per eenheid, het niveau en de evolutie van die prijzen. Indien het niet mogelijk is dergelijke inlichtingen te verschaffen zal de werkgever gegevens verstrekken over de evolutie van de kostprijzen en verkoopprijzen per groep van producten of per onderdeel, of voor een aantal representatieve producten;
- 9° de marktpositie van de onderneming en de evolutie ervan in het binnenland, de Europese

Unie en de andere landen, eventueel per onderdeel.

Art. 65quinquies.- De inlichtingen betreffende de productie en de productiviteit bepaald bij artikel 65bis, § 1, eerste lid, c), bevatten ten minste:

- 1° de evolutie van de producten uitgedrukt in volume, getal of gewicht evenals in waarde en toegevoegde waarde;
- 2° de aanwending van de economische productiecapaciteit;
- 3° de evolutie van de productiviteit, om meer bepaald de toegevoegde waarde per arbeidsuur of de productie per werknemer in het licht te stellen. De gegevens moeten verstrekt worden in de vorm van tijdreeksen die lopen over vijf jaar. Zij moeten, eventueel, per onderdeel verschaft worden.

Art. 65sexies.- De voorlichting in verband met het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming, of van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bepaald bij artikel 65bis, § 1, eerste lid, d), strekt zich uit tot alle aspecten van de activiteit van de onderneming, inzonderheid de industriële, financiële, commerciële, sociale aspecten en het speurwerk, met inbegrip van de vooruitzichten inzake haar verdere uitbouw en inlichtingen over de financiering van de voorgenomen investeringen.

Art. 65septies.- In afwijking van artikel 95 van deze wet, kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na unaniem advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, andere regelen verduidelijken inzake de aard, omvang, periodiciteit en manier waarop de mee te delen inlichtingen moeten worden verschaft.

Art. 65octies.- § 1. Wanneer het verstrekken van een inlichting in de voorgeschreven vorm en binnen de bepaalde termijn een nadeel kan berokkenen aan de onderneming, kan het ondernemingshoofd gemachtigd worden af te wijken van het principe van de verplichte bekendmaking wat de hiernavolgende punten betreft:

- 1° de mededeling van de omzet in absolute waarde en zijn uitsplitsing ervan per onderdeel;
- 2° inzake programma en algemene toekomstvooruitzichten van de ondernemingen in de distributiesector, de voorgenomen inplanting van nieuwe verkooppunten;
- 3° de uitsplitsing per onderdeel van de gegevens betreffende de winst- en verliesrekening.

§ 2. Het aanwenden van deze mogelijkheid tot afwijking is onderworpen aan de voorafgaande goedkeuring van één van de ambtenaren, aangewezen door de Koning krachtens artikel 80 van deze wet voor het toezicht op deze onderafdeling.

Het verzoek tot afwijking moet met redenen omkleed zijn. Bij het verzoek worden alle documenten gevoegd, nodig om de gegrondheid ervan te beoordelen en het uittreksel van de vergadering van het Comité tijdens dewelke het ondernemingshoofd voorafgaandelijk het voorwerp van de inlichtingen heeft medegedeeld waarvoor een verzoek tot afwijking is ingediend.

De goedkeuring van het verzoek wordt verleend of geweigerd na raadpleging van een Comité ad hoc, gevormd in de schoot van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven: de samenstelling, de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van dit Comité zullen bij ministerieel besluit worden omschreven.

Het verzoek kan niet worden geweigerd, wanneer het eenparig advies van het Comité ad hoc de door het Comité ter gelegenheid van de mededeling waarvan sprake in het vorige lid gebeurlijk uitgedrukte eenparige instemming, bevestigt. Elke beslissing van de bevoegde ambtenaar moet met redenen omkleed zijn.

§ 3. De bevoegde ambtenaar brengt het ondernemingshoofd en de voorzitter van het Comité op de hoogte van zijn beslissing.

Wanneer de inlichtingen niet in de voorgeschreven vorm kunnen verleend worden, worden andere gegevens, van aard om een gelijkwaardige voorlichting te verschaffen, medegedeeld aan het Comité.

Ingeval de inlichtingen niet onmiddellijk kunnen verstrekt worden, zal het ondernemingshoofd er mededeling van geven na verloop van een termijn door hem nauwkeurig aangegeven en bekendgemaakt aan de bevoegde ambtenaar.

Art. 65novies.- Ter gelegenheid van zijn mededeling aan het Comité doet het ondernemingshoofd, wanneer het geval zich voordoet, het vertrouwelijk karakter van zekere inlichtingen opmerken waarvan de verspreiding een nadeel aan de onderneming zou kunnen berokkenen.

In geval van onenigheid hieromtrent in de schoot van het Comité zal het vertrouwelijk karakter van deze inlichtingen onderworpen zijn aan de goedkeuring van één van de ambtenaren aangewezen door de Koning krachtens artikel 80 van deze wet voor het toezicht van deze onderafdeling. Deze goedkeuring wordt verleend of geweigerd overeenkomstig de bij artikel 65octies, § 2, voorgeschreven procedure.

Art. 65decies.- Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging neemt het Comité de plaats in van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging voor het recht op informatie en raadpleging bedoeld bij artikel 38, § 3, van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 9 van 9 maart 1972, zonder dat het Comité meer informatie krijgt dan de vakbondsafvaardiging, nr. 24 van 2 oktober 1975, nr. 32bis van 7 juni 1985, nr. 39 van 13 december 1983 en nr. 42 van 2 juni 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 65undecies.- De uitbreiding van bevoegdheden voorzien in deze onderafdeling raakt niet aan de bevoegdheden bedoeld in artikel 11, § 2, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. (17)]

Afdeling 5. - Werking

Art. 66.- De prestaties van de leden van de Comités worden voor de bezoldiging gelijkgesteld met werkelijke arbeidstijd, zelfs indien zij buiten de arbeidsuren worden geleverd.

De bijkomende verplaatsingskosten van de personeelsafgevaardigden komen ten laste van de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden die door de Koning worden vastgesteld.

Art. 67.- De Comités kunnen andere personeelsleden horen in verband met de kwesties die zij onderzoeken.

De Koning bepaalt onder welke voorwaarden de leden van de Comités de aanwezigheid van deskundigen mogen vorderen. Hij bepaalt de schaal van hun vergoedingen, die ten laste van de werkgever komen.

Art. 68.- Elk Comité bepaalt in een huishoudelijk reglement zijn nadere werkingsmodaliteiten. De Koning bepaalt welke punten de huishoudelijke reglementen minstens moeten bevatten. De paritaire comités kunnen modelhuishoudelijke reglementen opstellen die door de Koning algemeen verbindend kunnen verklaard worden.

Afdeling 6. - Overgang van onderneming en overname van activa

Art. 69.- Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder:

- 1° onderneming: de juridische entiteit;
- 2° overname van activa: het vestigen van een zakelijk recht op het geheel of een deel van de activa van een failliete onderneming waarbij de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan wordt voortgezet.

Art. 70.- Bij overgang krachtens overeenkomst van één of meer ondernemingen:

- blijven de bestaande Comités fungeren, zo de betrokken ondernemingen hun aard van technische bedrijfseenheid behouden;
- wordt, in de andere gevallen, tot de eerstkomende verkiezingen het Comité van de nieuwe onderneming gevormd door al de leden van de Comités die vroeger werden verkozen bij de betrokken ondernemingen, tenzij de partijen er anders over beslissen. Dit Comité fungeert voor het geheel van het personeel van de betrokken ondernemingen.

Art. 71.- Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die beide over een Comité beschikken:

- blijven de bestaande Comités fungeren indien de bestaande technische bedrijfseenheden ongewijzigd blijven;
- blijft, zo de aard van de technische bedrijfseenheden gewijzigd wordt, het bestaande Comité fungeren in de onderneming waarvan een gedeelte overgaat; de personeelsafgevaardigden van het Comité, tewerkgesteld in het gedeelte van de onderneming dat overgaat, worden toegevoegd aan het Comité van de onderneming waarnaar het bedoelde gedeelte is overgegaan.

Art. 72.- Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming met een Comité naar een onderneming zonder Comité:

- blijft het bestaande Comité fungeren, zo de aard van technische bedrijfseenheid behouden blijft;
- blijft, zo de aard van technische bedrijfseenheid gewijzigd wordt, het Comité van de onderneming waarvan een gedeelte is overgegaan, fungeren met de personeelsafgevaardigden die niet tewerkgesteld waren in het gedeelte van de onderneming dat is overgegaan;

- wordt bovendien, in de onderneming waarnaar een gedeelte van een andere onderneming is overgegaan, een Comité opgericht tot de eerstkomende verkiezingen bestaande uit de personeelsafgevaardigden tewerkgesteld in bedoeld gedeelte, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

Art. 73.- Bij splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten die geen wijziging meebrengt in de aard van de technische bedrijfseenheid, blijft het bestaande Comité tot de eerstkomende verkiezingen behouden. Ontstaan er verscheidene technische bedrijfseenheden dan blijft het Comité voor het geheel van de eenheden bestaan tot de eerstkomende verkiezingen, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

Art. 74.- In alle gevallen van overgang van een onderneming of van een gedeelte ervan krachtens overeenkomst alsmede in geval van splitsing van een technische bedrijfseenheid in juridische entiteiten, blijven de leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten de beschermingsmaatregelen genieten bepaald in voornoemde wet van 19 maart 1991.

Art. 75.- Indien de overgang krachtens overeenkomst, de splitsing of een andere wijziging van de technische bedrijfseenheden plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden en voor de dag van de verkiezingen, wordt met de overgang, de splitsing of de wijzigingen van de technische bedrijfseenheden slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van het Comité. De regels bepaald in de artikelen 70 tot 74 zijn in dat geval van toepassing.

Art. 76.- In geval van overname van activa van een failliete onderneming:

- 1° blijft een comité behouden tot de eerstkomende verkiezingen indien de technische bedrijfseenheid of de technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat, de aard behouden die ze hadden voor het faillissement zonder in een andere onderneming opgenomen te worden; het comité is uitsluitend samengesteld uit een aantal effectieve personeelsafgevaardigden, evenredig met het aantal in de nieuwe onderneming tewerkgestelde werknemers volgens de door de Koning bepaalde regelen; de personeelsafgevaardigden worden onder de gewone of plaatsvervangende afgevaardigden die werden overgenomen, of onder de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden voor de laatste verkiezingen van het comité die werden overgenomen, aangewezen door de werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen; dit comité fungeert voor het geheel van het personeel van de overgenomen onderneming;
- 2° blijft een comité behouden tot de eerstkomende verkiezingen indien de technische bedrijfseenheid of de technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat, in een andere onderneming of technische bedrijfseenheid ervan worden opgenomen en indien de onderneming of de technische bedrijfseenheid waarin ze worden opgenomen, niet over een dergelijk comité beschikt; het comité is uitsluitend samengesteld uit een aantal effectieve personeelsafgevaardigden, evenredig met het aantal overgenomen werknemers volgens de door de Koning bepaalde regelen; de personeelsafgevaardigden worden onder de gewone of plaatsvervangende afgevaardigden die werden overgenomen, of onder de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden voor de laatste verkiezingen van het comité die werden overgenomen, aangewezen door de werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen; dit comité fungeert voor het deel van de overgenomen onderneming.

De werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen, kunnen met de nieuwe werkgever een ander geldig akkoord sluiten tot de eerstkomende verkiezingen.

HOOFDSTUK IX. - Aan de organen gemeenschappelijke bepalingen

Art. 77.- Alle bevelen, raadgevingen en opvoedende aanbevelingen vanwege de in de hoofdstukken VI tot VIII bedoelde organen die schriftelijk door middel van aanplakbiljetten of individuele nota's aan de werknemers gegeven worden, zullen op zulke wijze gesteld zijn dat zij door alle werknemers begrepen worden.

Art. 78.- De Koning kan alle maatregelen treffen om, zowel op het nationale als op het plaatselijke en op het professionele vlak, de werkzaamheden van de in de hoofdstukken VI tot VIII bedoelde organen te coördineren en te bevorderen.

Hij kan gewestelijke comités oprichten in de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven.

HOOFDSTUK X. - Beroep bij de arbeidsrechtbanken

[Art. 79.- § 1 [Onverminderd de bepalingen van artikel 32duodecies , kunnen de werkgevers, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten. (6)]

[De representatieve werknemersorganisaties mogen zich voor de arbeidsgerechten laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht. Deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil. (15)]

§ 2. [Wanneer de in § 1 bedoelde vorderingen betrekking hebben op geschillen betreffende de toepassing van hoofdstuk VIII gelden de volgende procedureregels: (15)]

- 1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegd gerecht;
- 2° de termijnen om de vorderingen in te stellen zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 52 en 53 van het Gerechtelijk Wetboek; de dag van verzending van een ter post aangetekende brief of van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie moet uiterlijk met de laatste dag van deze termijnen samenvallen;
- 3° de eisende partij is ertoe gehouden, in limine litis, bij de griffie van het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is, de identiteit en het volledig adres van de betrokken partijen neer te leggen; onder volledig adres wordt verstaan, de woonplaats of de voornaamste verblijfplaats of de gewone plaats van tewerkstelling;
- 4° het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is doet uitspraak zonder voorafgaande verzoening, na de betrokken partijen te hebben gehoord of behoorlijk te hebben opgeroepen;
- 5° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de werkgever,

aan de betrokken werknemers, aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties alsmede aan de personen uitdrukkelijk bepaald door deze wet;

6° *opgeheven* (15)

Voor de toepassing van het eerste lid moet onder betrokken partij worden verstaan, elke persoon of representatieve werknemersorganisatie die in het kader van de procedure in het geding wordt betrokken.

§ 3. De Koning kan bepalen binnen welke termijn de in §1 bedoelde vorderingen moeten worden ingesteld. Hij kan eveneens bepalen of er hoger beroep of verzet kan worden aangetekend en binnen welke termijn, en binnen welke termijn de arbeidsgerechten uitspraak doen. (2)]

HOOFDSTUK XI. - Toezicht en strafbepalingen

[**Art. 80.**- De inbreuken op de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan. (20)]

Art. 81 tot 94.- *opgeheven* (20)

[HOOFDSTUK XIbis.- Maatregelen om de herhaling van ernstige ongevallen te voorkomen

Afdeling 1.- Definitie

Art. 94bis.- Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° ernstig arbeidsongeval: een ongeval dat zich op de arbeidsplaats zelf voordoet en dat wegens zijn ernst een grondig specifiek onderzoek vereist met het oog op het treffen van preventiemaatregelen die herhaling ervan moeten vermijden.

De Koning bepaalt de criteria op basis waaraan het arbeidsongeval als ernstig arbeidsongeval wordt beschouwd; (9)]

2° deskundige: een deskundige inzake het onderzoek van ernstige arbeidsongevallen die is opgenomen in een lijst samengesteld door de administratie waarvan de als in artikel 80 bedoelde toezichthoudende ambtenaren die de arbeidsveiligheid onder hun bevoegdheid hebben, deel uitmaken.

[Afdeling 2.- Onderzoek en verslaggeving van de ernstige arbeidsongevallen - Aanstelling van een deskundige. (9)]

[**Art. 94ter.**– **§ 1.** Na elk ernstig arbeidsongeval draagt de werkgever van het slachtoffer er zorg voor dat het ongeval onmiddellijk door zijn bevoegde preventiedienst onderzocht wordt en be-

zorgt hij binnen de tien dagen volgend op het ongeval een omstandig verslag aan de in vorig artikel bedoelde ambtenaren.

§ 2. Na elk ernstig arbeidsongeval met een werknemer op een arbeidsplaats waar de bepalingen van de hoofdstukken IV of V van toepassing zijn, werken, naargelang het geval, de bij het ongeval betrokken werkgevers, gebruikers, uitzendbureau's, bouwdirecties belast met de uitvoering, aannemers, onderaannemers en zelfstandigen samen, om er voor te zorgen dat het ongeval onmiddellijk door één of meer bevoegde preventiediensten onderzocht wordt en dat, binnen de tien dagen volgend op het ongeval, een omstandig verslag aan alle hierboven bedoelde betrokken personen en aan de in vorig artikel bedoelde ambtenaren bezorgd wordt.

De praktische afspraken betreffende deze samenwerking, de bevoegde preventiediensten die de mogelijke ernstige ongevallen zullen onderzoeken en de regeling van de eventuele kosten die uit deze onderzoeken kunnen voortvloeien, worden daartoe in specifieke bedingen opgenomen in:

- 1° de overeenkomst bedoeld in [het artikel 9, § 2, 2°, (16)] op initiatief van de werkgever in wiens inrichting werknemers van ondernemingen van buitenaf of zelfstandigen werkzaamheden komen uitvoeren;
- 2° onverminderd artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de overeenkomst gesloten tussen gebruiker en uitzendbureau, op initiatief van dit laatste, overeenkomstig de nadere regels te bepalen door de Koning;
- 3° de overeenkomst bedoeld in artikel 29, 2°, op initiatief van, naargelang het geval, de bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemer of de onderaannemer.

§ 3. De in vorig artikel bedoelde ambtenaren kunnen ook een voorlopig verslag binnen dezelfde termijn aanvaarden.

§ 4. Onverminderd de bepalingen van artikel 80, kunnen deze ambtenaren, in geval van afwezigheid van een omstandig of voorlopig verslag binnen de tien dagen, een deskundige aanstellen.

De Koning kan andere gevallen bepalen, waarin deze ambtenaren een deskundige kunnen aanstellen. (9)]

Afdeling 3.- De deskundige

Art. 94quater.– De deskundige heeft de volgende opdrachten:

- 1° de oorzaken en de omstandigheden van het ernstig arbeidsongeval te onderzoeken en de gepaste aanbevelingen te formuleren om de herhaling van het ongeval te voorkomen;
- 2° de elementen van het onderzoek, de vastgestelde oorzaken en de geformuleerde aanbevelingen op te nemen in een schriftelijke verslag;
- 3° het in 2° bedoelde verslag mee te delen aan elk van de volgende personen:
 - a) aan de ambtenaren bedoeld in artikel 94bis;
 - [b) aan, naargelang het geval, de werkgever bedoeld in artikel 94ter, § 1, of de betrokken personen bedoeld in artikel 94ter, § 2; (9)]
 - c) al naargelang het geval, aan de [verzekeringsondernemingen (9)] of de instelling, bedoeld in artikel 94quinquies, § 2.

Afdeling 4.- Honorarium van de deskundige

Art. 94quinquies.– § 1. De deskundige ontvangt voor de prestaties geleverd in uitoefening van zijn opdrachten een honorarium.

[In de omstandigheden bedoeld in artikel 94ter, § 2, eerste lid, wordt het honorarium in deelhonoraria gesplitst, overeenkomstig de regeling bedoeld in artikel 94ter, § 2, tweede lid. (9)]

[§ 2. Het in § 1 bedoelde honorarium is verschuldigd door de verzekeringsondernemingen inzake arbeidsongevallen bij wie, naargelang het geval, de in artikel 94ter, § 1, bedoelde werkgever, of de in artikel 94ter, § 2, bedoelde personen zijn aangesloten voor de verzekering van hun werknemers.

In de omstandigheden bedoeld in artikel 94ter, § 2, eerste lid, worden de deelhonoraria betaald door de respectievelijke verzekeringsondernemingen, overeenkomstig de regeling bedoeld in artikel 94ter, § 2, tweede lid.

Bij ontstentenis van de in vorig lid bedoelde regeling, is het totale bedrag van het honorarium verschuldigd door de verzekeringsonderneming bij welke de persoon aangesloten is, belast met het opnemen van het overeenstemmende bedingen in de overeenkomst bedoeld in artikel 94ter, § 2, tweede lid.

Bij ontstentenis van één of meer van de in het eerste lid bedoelde verzekeringsondernemingen, is het honorarium of, bij toepassing van § 1, tweede lid, een deel ervan, verschuldigd door de instelling die, in geval van arbeidsongeval, instaat voor de vergoeding van de werknemers van de in artikel 94ter, § 1, bedoelde werkgever, of de in artikel 94ter, § 2, bedoelde personen.

Het honorarium is aan de deskundige of aan zijn werkgever verschuldigd op voorlegging van een schuldvordering die de prestaties van de deskundige gedetailleerd weergeeft.

Bij toepassing van § 1, tweede lid, worden eventueel deelschuldvorderingen voorgelegd waarvan het bedrag berekend is op basis van de regeling bedoeld in artikel 94ter, § 2, tweede lid. (9)]

Afdeling 5.- Terugvordering van het bedrag van het honorarium van de deskundige

[Art. 94sexies.– De verzekeringsondernemingen of de instelling die het honorarium of een deel ervan voor de prestaties van de deskundige hebben betaald, kunnen het bedrag terugvorderen van de in artikel 94ter, § 1, bedoelde werkgever, of de in artikel 94ter, § 2, bedoelde personen. (9)]

[Afdeling 6. - Algemeenheden

Art. 94septies.– § 1. Teneinde toe te laten dat, al naargelang het geval, de preventieadviseurs van de preventiediensten bedoeld in artikel 94ter, §§ 1 en 2, het ernstig arbeidsongeval onderzoeken, of de deskundige zijn opdrachten bedoeld in artikel 94quater vervult, zijn de in artikel 94ter, § 1, bedoelde werkgever, of de in artikel 94ter, § 2, bedoelde personen ertoe gehouden om met deze preventieadviseurs of deze deskundige samen te werken.

De in artikel 94ter, § 1, bedoelde werkgever, of de in artikel 94ter, § 2, bedoelde personen werken eveneens samen met de comités voor preventie en bescherming op het werk van de andere bij het ernstig arbeidsongeval betrokken werkgevers.

De Koning kan de voorwaarden en de nadere regelen in verband met deze samenwerking nader bepalen.

§ 2. Teneinde een onmiddellijke herhaling van een zelfde of een gelijkaardig ernstig arbeidsongeval te voorkomen, worden bewarende maatregelen genomen door of onder het toezicht van, al naargelang het geval:

- 1° de werkgever die een beroep doet op ondernemingen van buitenaf, in het kader van werkzaamheden bedoeld in hoofdstuk IV, afdeling 1;
- 2° de gebruiker, in het kader van werkzaamheden bedoeld in hoofdstuk IV, afdeling 2;
- 3° de bouwdirectie belast met de uitvoering, in het kader van werkzaamheden op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen bedoeld in hoofdstuk V;
- 4° door de werkgever van het slachtoffer in de andere gevallen.

Onder bewarende maatregelen worden de preventiemaatregelen verstaan die worden voorgesteld door de preventieadviseurs bedoeld in § 1 of ten minste evenwaardige maatregelen en, indien dergelijke maatregelen nog niet zijn voorgesteld, elke voor de hand liggende maatregel die één of meerdere rechtstreekse oorzaken van eenzelfde of gelijkaardig ongeval kan wegnemen. (9)]

Art. 94octies.– De Koning bepaalt:

- 1° de voorwaarden waaraan de deskundigen moeten voldoen om hun functie te kunnen uitoefenen en opgenomen te worden in de lijst als bedoeld in artikel 94bis, 2°;

- 2° de nadere regelen voor de aanstelling van de deskundigen, bedoeld in artikel 94ter;
- 3° de nadere regelen in verband met de opdrachten van de deskundigen, bedoeld in artikel 94quater;
- 4° het bedrag van het honorarium als bedoeld in artikel 94quinquies, § 1;
- 5° de datum van inwerkingtreding van de bepalingen van dit hoofdstuk. (7)]
- [6° de criteria waaraan het verslag, bedoeld in artikel 94ter, §§ 1 en 2, eerste lid, moet voldoen om als omstandig te worden beschouwd, alsook de wijze waarop het aan de in artikel 92bis, 2°, bedoelde ambtenaren wordt bezorgd;
- 7° de voorwaarden waaronder de in artikel 92bis, 2°, bedoelde ambtenaren een voorlopig verslag kunnen aanvaarden, zoals bepaald in artikel 94ter, § 3. (9)]

[Afdeling 7. - Aangifte van ernstige arbeidsongevallen

Art. 94nonies.- Elk ernstig arbeidsongeval dat aan de door de Koning vastgestelde criteria voldoet, moet onmiddellijk bij de in artikel 94bis, 2°, bedoelde ambtenaren worden aangegeven door de werkgever van het slachtoffer.

De Koning stelt eveneens de wijze vast waarop de in vorig lid bedoelde aangifte moet gebeuren. (9)]

HOOFDSTUK XII. - Slotbepalingen

Art. 95.- De Koning neemt de in deze wet bedoelde maatregelen na het inwinnen van het advies van de in artikel 44 bedoelde Hoge Raad, behalve de maatregelen bedoeld in de artikelen 49, 50, 51, 53, 56, 58 tot 60, 62, 63, 65, tweede lid, 66 en 76. Deze maatregelen neemt hij na het inwinnen van het advies van de Nationale Arbeidsraad.

De Hoge Raad geeft zijn advies binnen zes maanden nadat hem dit gevraagd is. In spoedeisende gevallen kan de minister die het advies vraagt, deze termijn beperken tot twee maanden. Zodra deze termijnen verstreken zijn, mag er aan voorbijgegaan worden.

De Nationale Arbeidsraad geeft zijn advies binnen twee maanden nadat hem dit gevraagd is. Na het verstrijken van deze termijn mag er aan voorbijgegaan worden.

Art. 96.- *wijzigings- en opheffingsbepaling*

Art. 97.- De bepalingen van de artikelen 15 tot 19 zijn voor de eerste maal van toepassing op de ontwerpen van bouwwerken waarvan de uitwerking een aanvang neemt na de inwerkingtreding van hoofdstuk V zoals bepaald door de Koning.

De Koning stelt bijzondere regelen vast voor de toepassing van de bepalingen van de artikelen 15 en 20 tot 31 op de bouwwerken waarvan de verwezenlijking een aanvang heeft genomen voor de inwerkingtreding van hoofdstuk V, zoals bepaald door de Koning.

Art. 98. *opheffingsbepalingen*

Art. 99.- De bepalingen van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming en van de besluiten genomen ter uitvoering van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen evenals van de besluiten genomen ter uitvoering van de wetten op de mijnen, groeven en grave-rijen, gecoördineerd op 15 september 1919, blijven van kracht totdat zij uitdrukkelijk worden opgeheven of totdat hun geldigheidsdatum verstrijkt.

Art. 100.- De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om ze aan te passen aan de bepalingen van deze wet.

Art. 101.- Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de eerste maand na die waarin zij is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad, met uitzondering van hoofdstuk V dat in werking treedt op de datum bepaald door de Koning en met uitzondering van hoofdstuk VI dat in werking treedt op de eerste dag van de [negentiende maand (1)] na die waarin deze wet is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.